



Arkivsaksnr.:  
2022/1852

Dokumentdato:  
22.11.2022

**Styre:**  
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

**Styresak:**  
105/22

**Møtedato:**  
08.12.2022

---

## Orienterings- og referatsaker 08.12.2022 - styret ved Det psykologiske fakultet

---

1. Løypemelding om arbeid med strategiplan
2. Saker til behandling i tilsetningsutvalget pr. 29.11.2022
3. Årsrapport KRU 2021/2022
4. YFL- alumnirapport 2022
5. Tidslinje for kvalitetsarbeid ved Det psykologiske fakultetet 2023
6. Årsrapport, informasjonscenteret ved Det psykologiske fakultet
7. Årsrapport, informasjonscenteret ved Det psykologiske fakultet, vedlegg

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar de vedlagte sakene til orientering.

Norman Anderssen  
dekan

Ove Chr. Borge  
fakultetsdirektør

## O-sak xx/22 Muntlig orientering til fakultetsstyret 8.12.22 om arbeidet med strategiplan 2023-2030.

ved dekan

Tidsplan for arbeidet er gjengitt i dette lysarket.

Tidsplan for arbeidet med strategiplanen Det psykologiske fakultet 2023 -2030

8.9.22	✓	Vedtak i fak.styret om prosessen
29.-30.9.22	✓	Strategiseminar på Voss med arbeidsgruppen og fak.s administrative ledelse
20.10.22	✓	Muntlig løypemelding til fakultetsstyret
4.11.22	✓	Ha klart <b>tekstutkast 1</b> basert på Vosseseminalet m.m.
9.11.22	✓	I forlengelse av forkortet ordinært inst.- og senterledermøte: arbeidsgruppen (inklusive studentrepresentantene og seksjonslederne) diskutere tekstutkast 1
14.11.-30.11.22	✓	Dekanatet og ev. andre i arb.gruppen møter hver enhet for en åpen drøfting om innhold i strategiplan
8.12.22		Muntlig løypemelding til fakultetsstyret
9.12.22		Ha klart <b>tekstutkast 2</b>
14.12.22		I forlengelse av forkortet ordinært inst.- og senterledermøte: arbeidsgruppen (inklusive studentrepresentantene og seksjonslederne) diskutere tekstutkast 2
20.12.22		Ha klart <b>tekstutkast 3</b> → sende dette på høring til enhetene + studentene + KUE + FFU
10.2.23		Frist for tilbakemelding på høringsrunden
20.2.23		<b>Ferdig forslag</b> sendes som sak til fakultetsstyret
16.3.23		Behandling i fakultetsstyret

Alle enhetene fikk 16.11.22 tilsendt en beskrivelse av prosessen og tekstutkast 1 for videresending til alle medarbeiderne. Pr. i dag 30.11.22 har alle instituttene og sentrene avholdt et ca.1 times allmøte (fysisk eller på Teams), til sammen syv. Dekan og den respektive enhetsleder har vært med, samt sekretær i utvalget og visedekan på enkelte av dem. Samlet sett syntes det å være en interessert og positiv innstilling til arbeidet og teksten som forelå. En rekke setninger og momenter i tekstutkast 1 ble satt pris på, blant annet poenget om autonomi i forskningen. Det kom innspill om hva en strategiplan bør være og ikke være, og det kom mange konkrete innspill til momenter i dokumentet. Oppsettet og lengden syntes grei, det var få og ingen kommentarer om dette.

Det vil nå bli arbeidet med tekstutkast 2 på bakgrunn av innspill fra enhetene, deretter tekstutkast 3 med tanke på et forslag som sendes på høring til enhetene før jul.

## Saker behandlet i tilsetningsutvalget pr. 29.11.2022

### **Sak 44-2022** – 20 % professor (bistilling) ved SLATE - Jovanovic – Arkivsak 22/310

Tilsetningsutvalget ansetter Jelena Jovanović i en midlertidig 20 % stilling (bistilling) som professor ved SLATE, Det psykologiske fakultet, i tre år i perioden 01.11.2022 – 31.10.2025.

### **Sak 45-2022** – 10 % professor (bistilling) ved Senter for krisepsykologi – Arkivsak 22/16158

Tilsetningsutvalget vedtar å ansette Jens Thimm i 10 % bistilling som professor for perioden fra og med 16.10 2022 til og med 15.10 2024. Bistillingen forutsetter hovedstilling som professor i personlighetspsykologi ved Institutt for psykologi, Universitetet i Tromsø.

### **Sak 46-2022** – vikariat som førsteamanuensis ved HEMIL – Arkivsak 22/8110

I samsvar med sakkyndig vurdering og innstilling ansetter tilsetningsutvalget Samantha Harris midlertidig i stilling som førsteamanuensis fra den dato som avtales og frem til 30.juni 2023.

### **Sak 47-2022** – 20 % førsteamanuensis (bistilling) ved HEMIL – Arkivsak 22/16851

Tilsetningsutvalget vedtar å ansette Sondre Aasen Nilsen i 20 % bistilling som førsteamanuensis for perioden fra 1. februar 2023 til og med 30. juni 2025. Bistillingen forutsetter hovedstilling ved NORCE.

### **Sak 48-2022** – midlertidig stilling som forsker (50 %) ved HEMIL – Arkivsak 20/5905

Tilsetningsutvalget vedtar i samsvar med sakkyndig vurdering og instituttleders innstilling å ansettes Malin Johansen i midlertidig (50 %) stilling som forsker (kode 1108) for en periode på 18 måneder. Dersom Johansen takker nei til ansettelse går tilbudet videre til Helene Nilsen.

### **Sak 49-2022** – vitenskapelig assistent (50 %) ved Institutt for biologisk og medisinsk psykologi – Arkivsak 22/14521

Tilsetningsutvalget vedtar i samsvar med sakkyndig vurdering og instituttleders innstilling å ansettes Zane Danosa i midlertidig (50 %) stilling som vitenskapelig assistent fra den dato som avtales og frem til 31.12.2022.



**Arkivsaksnr.:**  
2014/7996

**Dokumentdato:**  
17.11.2022

**Styre:**  
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

**Saksnr.:**

**Møtedato:**  
08.12.2022

---

## Årsrapport KRU 2021/2022

---

### Bakgrunn

Komité for redelighet i utdanning (KRU) viser til årsrapport for 2021/2022.

KUE behandlet saken på sitt møte den 16.11.2022 og gjorde følgende vedtak

«KUE tek årsrapporten frå KRU til etterretning. Rapporten blir sendt til Fakultetsstyret»

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar årsrapporten fra KRU til etterretning.

Norman Anderssen  
dekan

Ove Chr. Borge  
fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Årsrapport KRU 2021/2022

# KRU – Årsrapport for 2021/22

Årlig rapport fra Komité for redelighet i utdanning (KRU), Det psykologiske fakultet.  
Fra oktober 2021 til og med september 2022.

Komité for redelighet i utdanning (KRU) ble opprettet i 2014 etter anbefaling fra arbeidsgruppen som gjennomgikk rutiner for eksamensarbeid ved fakultetet. KRU skal håndtere mistanke om fusk som oppstår i vurderingsformer som avvikles lokalt ved fakultetet. KRU ble etablert for å sikre størst mulig grad av likebehandling i saker der det er mistanke om fusk ved Det psykologiske fakultet.

Komiteen følger sitt mandat (første gang vedtatt av KUE oktober 2014 og oppdatert høsten 2021 – ref. sak 14/7996), veiledningen «ABC ved mistanke om fusk», utarbeidet av Universitetet i Bergen og Flytskjema for saksgang ved mistanke om fusk.

## *Medlemmer*

Komiteen har fem faste medlemmer og en sekretær, utnevningssperioden sammenfaller med den til KUE (hvert 4. år). Følgende personer er konstituert frem til 2024:

Marina Hirnstein- leder (ISP)	Vara – Guy Notelaers
Vegard Kvam - nestleder (IPED)	Vara – Kjersti Elisabet Lea
Frøydis Morken (IBMP)	Vara – Lin Sørensen
Sara Jahnke (HEMIL)	Vara – Helga Bjørnøy Urke
Yngvild Danielsen (IKP)	Vara – Reidar Jakobsen

Sunniva Aarseth – sekretær, studieseksjonen

\*

## *Oversikt over saker som har vært behandlet i KRU i 2021/2022 (1. oktober 2021 - 30. september 2022)*

KRU har i løpet av perioden 1. oktober 2021 – til 30. september 2022 fått inn totalt 25 saker, hvorav 24 saker har fått endelig konklusjon.

Tabell 1 viser at antall saker økte fra våren 2019 til våren 2021 for deretter å bli redusert fra våren 2021 til våren 2022.

**Tabell 1:** Fordeling antall saker våren 2019 til og med våren 2022.

	Vår	Høst	TOT
<b>2019</b>	8	12	20
<b>2020</b>	27	19	46
<b>2021</b>	31	19	50
<b>2022</b>	6		≥6

De fleste av de totalt 25 sakene i perioden 1.oktober 2021 til 30.september 2022 gjaldt mistanke om

plagiat og/eller feil siteringsteknikk og kildebruk i eksamensbesvarelser. Under pandemien, i perioden fra og med våren 2020 til og med høsten 2021, ble skoleeksamen gjort om til *skoleeksamen hjemme*, og i den forbindelse mottok KRU flere saker enn tidligere. Fra og med mars 2022 ble alle skoleeksamener gjennomført som saleksamener med sikker nettleser/ Safe Exam Browser, og med denne endringen ble antall saker som KRU fikk inn til behandling drastisk redusert.

Tabell 2 viser at 1 av totalt 6 saker som kom inn til KRU våren 2022 var på vurderingsformen *skoleeksamen hjemme*, og at den vurderingsformen som hadde størst antall saker våren 2022, var vurderingsformen *hjemmeeksamen* med 4 av totalt 6 saker. Til sammenligning mottok KRU 24 av totalt 31 saker på vurderingsformen *skoleeksamen hjemme* våren 2021.

**Tabell 2:** Fordeling av saker basert på vurderingsform, våren 2019, våren 2020, våren 2021 og våren 2022

Vurderingsform	Antall saker våren 2019	Antall saker våren 2020	Antall saker våren 2021	Antall saker våren 2022
Skoleeksamen hjemme	0	12	24	1
Hjemmeeksamen	4	12	3	4
Mappevurdering	1	3	1	0
Semesteroppgave	3	0	2	0
Aksjonsforskningsrapport	0	0	1	0
Emneoppgave	0	0	0	1
TOT	8	27	31	6

De to tabellene (tabell 1 og 2), viser også at antall saker våren 2022, er noe lavere enn våren 2019-prepandemisk tid.

2 av sakene som KRU behandlet høsten 2021 og våren 2022 hadde en treffprosent på inntil 100%. I disse sakene hadde studentene kjøpt eksamensbesvarelser fra filefora.no og levert dem inn til vurdering i sin helhet. Filefora.no er et nettsted for kjøp og salg av studierelaterte dokumenter på universitets- og høyskolenivå i Norge. Dette er et nettsted som kan være fristende for studenter å bruke i eksamensforberedelser, og bruk av dette nettstedet kan i noen tilfeller føre til at studenter blir mistenkt for plagiat etter å ha bevisst eller ubevisst tatt i bruk tekst fra filefora.no uten å referere til kilden i eksamensbesvarelsen sin.

Vi har registrert at det i august i år ble reklamert for filefora.no i studentpakkene som ble levert ut til studentene ved studiestart. Dette opplever vi som svært uheldig. Vi oppfordrer derfor til å forsøke å unngå å reklamere for filefora.no og tilsvarende nettsteder i studentpakkene fremover.

En sak som skilte seg ut fra de andre sakene KRU behandlet i perioden 1. oktober 2021 til 30. september 2022 var sak 1-22. Saken ble rapportert inn av sensor som i løpet av sensurarbeidet oppdaget at den innleverte oppgaven hadde en annen struktur og metode enn det som tidligere var godkjent av emneansvarlig. Sensor mistenkte at det var mulige brudd på etiske normer og retningslinjer for studentarbeid og saken ble meldt videre til KRU. KRU opplevde denne saken som kompleks og litt på sidelinjen av mandatet til KRU da saken ikke fremstod som en ordinær fuskesak. KRU valgte likevel å ta på seg saken da den kunne tolkes som en sak om «redelighet i utdanning». Etter å ha sett nærmere på saken konkluderte KRU med at for å belyse saken ytterligere, skulle saken sendes videre til fakultetet med anbefaling om å sende saken videre til Den sentrale klagenemnd.

Fakultetet fulgte KRUs anbefaling og besluttet å videresende saken til Den sentrale klagenemnd. Spørsmålet klagenemnda ønsket å se nærmere på, var om brudd på etiske normer og retningslinjer for studentoppgaver utgjør fusk etter uhl. § 4-7, første ledd bokstav b. I sin konklusjon skrev blant annet

klagenemnda at begrepet fusk ikke er definert i universitets- og høyskoleloven, og at loven legger opp til at institusjonene selv i vid utstrekning skal kunne regulere hva som objektivt sett er fusk. Da Den sentrale klagenemd på det aktuelle tidspunktet ikke kunne se at det forelå et UiB-regelverk som definerte brudd på etiske retningslinjer som fusk, la nemnda til grunn at det ikke forelå hjemmel for å felle studenten for «fusk» slik det er å forstå etter § 4-7 i universitets- og høyskoleloven, og vedtok derfor enstemmig å henlegge saken.

Av de totalt 25 sakene som KRU har behandlet i løpet av det siste året, har 6 saker blitt oppdaget av sensor og de resterende 19 sakene har blitt opprettet etter rutinemessig gjennomgang av rapporter fra elektronisk plagiatkontroll.

12 av de 25 sakene ble sendt videre til fakultetet med anbefaling om å sende sakene videre til Den sentrale klagenemd. Fakultetet har fulgt KRUs anbefaling i alle sakene. I 3 av sakene ble det vedtatt annullering av eksamen, og i 5 av sakene ble det vedtatt annullering av eksamen samt utestengelse fra Universitetet i Bergen og andre universiteter og høyskoler i Norge i 1 semester. I 2 av sakene ble det vedtatt annullering av eksamen samt utestengelse fra Universitetet i Bergen og andre universiteter og høyskoler i 2 semestre. 1 av sakene ble henlagt av Den sentrale klagenemd, og 1 av sakene som ble sendt videre er fortsatt til behandling i Den sentrale klagenemd.

13 av de resterende sakene ble henlagt av KRU. I de tilfellene hvor KRU henlegger saken uten å sende en advarsel, får studenten et brev med informasjon om at arbeidet har vært til vurdering i KRU og med vedtak om at saken avsluttes. I saker hvor det blir sendt ut advarselsbrev, får studentene informasjon om at saken henlegges, samt informasjon om gjeldene regler for rett kildebruk og at kravet om aktsomhet i fremtiden vil være skjerpet for studenten.

*Tabell 3: Total oversikt over saker i tidsperioden*

Sak	Årstall	Semester	Emne	Oppdaget av	Type fusk	Status	Utslag i original (%)	Reaksjon i klagenemnda
6-22	2022	vår	PSYK650	Original	Plagiat	Sendt videre til DSK.	65	Sak pågår
5-22	2022	vår	PSYK650	Original	Ikke-sak	Avsluttet av KRU	55	-
4-22	2022	vår	SPED315	Sensor	Ikke-sak	Avsluttet av KRU	8	-
3-22	2022	vår	PSYK112	Original	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselsbrev	21	-
2-22	2022	vår	SPED100	Original	Leverte en annens oppgave	Sendt videre til DSK	100	Annullert

1-22	2022	vår	PROPS309	Sensor	Mulige brudd på etiske normer og retningslinjer for studentoppgaver	Sendt videre til DSK	n/a	Henlagt
49-21	2021	høst	PSYK112	Sensor	Ikke-sak	Avsluttet av KRU	7	-
48-21	2021	høst	PROPSY311B	Sensor	Ikke-sak	Avsluttet av KRU	1	-
47-21	2021	høst	PROPSY311B	Sensor	Ikke-sak	Avsluttet av KRU	7	-
46-21	2021	høst	PSYK112	Original	Plagiat. Hadde også sak 41-21.	Sendt videre til DSK	42	Annullert, utestengt 1 semester
45-21	2021	høst	PSYK110	Original	Plagiat	Sendt videre til DSK.	43	Annullert
44-21	2021	høst	PSYK106	Original	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	30	-
43-21	2021	høst	SPED100	Original	Levert en annens oppgave	Sendt videre til DSK	96	Annullert
42-21	2021	høst	PSYK113	Original	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	39	-
41-21	2021	høst	PSYK113	Original	Plagiat. Hadde også sak 46-21.	Sendt videre til DSK	68	Annullert, utestengt 1 semester
40-21	2021	høst	PSYCH302C	Original	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	26	-
39-21-2	2021	høst	PSYK113	Original	Plagiat. Hadde også sak 39-21-1	Sendt videre til DSK	31	Annullert, utestengt 2 semester



39-21-1	2021	høst	PSYK111	Ouriginal	Plagiat. Hadde også sak 39-21-2	Sendt videre til DSK	28	Annullert, utestengt 2 semester
38-21	2021	høst	PSYCH302 C	Ouriginal	Plagiat	Sendt videre til DSK	51	Annullert, utestengt 1 semester
37-21	2021	høst	PSYCH302 C	Ouriginal	Plagiat	Sendt videre til DSK	38	Annullert, utestengt 1 semester
36-21	2021	høst	PSYK111	Ouriginal	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	17	-
35-21	2021	høst	PSYK207	Ouriginal	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	23	-
34-21	2021	høst	PROPSY31 2A	Ouriginal	Plagiat	Sendt videre til DSK	30	Annullert, utestengt 1 semester
33-21	2021	høst	PSYK114	Sensor	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	13	-
32-21	2021	høst	MAPSYK304	Ouriginal	Dårlig referanseteknikk	Avsluttet av KRU, advarselbrev	35	-



Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL)  
Institutt for pedagogikk  
Institutt for klinisk psykologi  
Institutt for samfunnspsykologi  
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi  
Senter for krisepsykologi  
SLATE- Centre for the Science of Learning & Technology

Referanse

2021/17101-SUNAAR

Dato

22.11.2022

## Tidslinje for kvalitetsarbeid ved det psykologiske fakultet 2023

Vedlagt er saksframlegg om tidslinje for kvalitetsarbeid ved det psykologiske fakultet 2023.

I punkt 1 vedtok KUE plan for programevaluering som foreslått i saksframlegget. KUE ber institutta ta ansvar for 3-årig plan for emneevaluering og gjennomføring av denne. KUE ber også institutta om å informere om det årlege kvalitetsarbeidet og kva rolle emne- og programansvarleg og undervisningsutvalet har i dette arbeidet. Konkret ber vi om at institutta set opp ein årsplan for møte i undervingsutvala sine i 2023 som passer inn med tidslinja for kvalitetsarbeid.

KUE vedtok i punkt 2 at organisering av profesjonsstudiet i psykologi innarbeidast i tidslinja for kvalitetsarbeid.

Det visast her til mandat for fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi:

*Fagrådet for det instituttovergripende psykologprogrammet er et organ som skal gi råd og anbefalinger til instituttene, KUE og fakultetsstyret, samt fatte beslutninger som angår emner, vurderinger og saker på studieprogramnivå som går på tvers av instituttene.*

Fagrådet har i samsvar med sitt mandat ei koordinerende rolle i saker på studieprogramnivå som går på tvers av institutta, og spesifikt programsensorrapport og programevaluering.

Venleg helsing

Frode Randal  
seksjonssjef

Sunniva Aarseth  
seniorkonsulent

Vedlegg

1 Tidslinje for kvalitetsarbeid ved det psykologiske fakultet 2023

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

---

Arkivsaksnr.: 2021/17101

---

---

Sak: 25/22

Møte: 16.11.2022

---

### **Tidslinje for kvalitetsarbeid ved det psykologiske fakultet 2023**

I tråd med systembeskrivelsen ved UiB ønsker vi å klargjere tidslinja for dei to prosessane for kvalitetsarbeidet i 2023 – den årlege og den periodiske prosessen. Dei to prosessane følgjer ei klarlagt tidslinje, anten ved at fakultetsstyret har vedtatt tidslinje eller ved at vi følgjer UiB si tidslinje for dialog og studiekvalitetsmelding. Både på institusjons- og fakultetsnivå skal det etablerast støttefunksjonar som er sentrale i utviklinga

#### **Støttesystema består av:**

- Ei sentral og sju fakultetsvise læringsdesigngrupper med ansvar for å rettleie fagmiljøa under utforming av nye studieprogram og kvalitetsutviklinga i eksisterande studieprogram.
- Ei sentral og sju fakultetsvise studiekvalitetskomitear som har i oppgåve å vurdere om nye og etablerte studieprogram oppfyller krava til akkreditering.

Vi er i prosess med dei 5 årige programevalueringane og i 2022 blir alle masterprogramma vurdert for reakkreditering. Profesjonsstudiet i psykologi og PPU skal levere sine programevalueringar ved utgangen av året for så å bli vurdert for reakkreditering i første halvdel av 2023.

Den årlege prosessen med eigenvurdering, dialog og studiekvalitetsmelding skal starte i januar, kor emneansvarleg skal gjere ei eigenvurdering av emner som er blitt undervist.

Parallelt og som konsekvens av kvalitetsarbeidet gjer emne- og programansvarlege revisjon av emne og program gjennom EPN.

### **Den periodisk prosessen**

Den periodiske prosessen inkluderer 3-årig emneevaluering og 5-årig programevaluering som skal ende i ei reakkreditering i fakultetsstyret. Når profesjonsstudiet og PPU har levert sine programevalueringar og blitt vurdert for reakkreditering vil vi starte på neste periode av 5-årig programevaluering. Følgande forslag blei godkjent i fakultetsstyret 25.11.21 (sak 115/21)

Studieprogram	År	Forrige evaluering
Årsstudium (psykologi og pedagogikk)	2023	Ikkje vore evaluert før
Masterprogram i barnevern og spesialpedagogikk og arbeids- og organisasjonspsykologi	2024	Har ikkje vore evaluert før
Bachelorprogram	2025	2020
Masterprogram pedagogikk, psykologi, Glode, Logopedi og helsefremjande arbeid	2026	2021
PPU og profesjon	2027	2022

Institutta som har ansvar for den 3-årige emneevalueringa skal dokumentere både planen for evaluering og rapportane i studiekvalitetsbasen.

### Den årlege prosessen

- Eigenvurdering
- Dialogmøter
- Studiekvalitetsmelding

Prosesen med det pågåande studiekvalitetsarbeidet startar på emnenivå med ei eigenevaluering frå emneansvarleg. Formålet med eigenevaluering og dialog er å ha fokus på utdanningskvalitet på alle nivå og fortløpande oppfølging der det er sviktande kvalitet.

Det er programansvarleg som tek imot eigenevaluering, anten i form av ei skriftleg eller muntleg tilbakemelding. Studieseksjonen kan sende ut eit skjema til hjelp i dette arbeidet, men det er opp til programansvarleg å innhente informasjonen som blir ein del av rapporten som skal leverast til instituttstyrar.

Aktivitet	Tid	Ansvar
Fagfeller rapport	1. desember	Programansvarlig
Eigenvurdering emneansvarlig	Veke 2 eller tidlegare	Emneansvarlig
Samle eigenvurdering	Veke 4	Programansvarlig
Sak i UU – Rapport frå programansvarlig	Veke 7	Leiar av UU
Instituttet skriv studiekvalitetsmelding	Veke 13/14	Instituttstyrar
Dialogmøter mellom fakultet og institutt	April (veke 14-17)	Fakultetet
Fakultetet skriv studiekvalitetsmelding	April/mai	Fakultetet
Fakultetsstyret behandlar studiekvalitetsmelding	Anten 11. mai eller 15. juni	Fakultetet
Dialogmøter med UiB	Juni	UiB

## Emneplanlegging på nett (EPN)

### Endringer som skal gjelde for høsten:

EPN opnar **1. november** og stenger **1. mars** – i denne perioden arbeider emne- og programansvarlig med emner og program i EPN.

**1. februar:** Frist for nye emner

**1. mars:** Frist for revisjon av eksisterande emner

1. april: EPN stenger sentralt og alle emner må vere godkjent i utval og styre

### Endringer som skal gjelde for vår:

EPN opnar **15. april** og stenger **15. september**

**15. august:** Frist for nye emner

**15. september:** Frist for revisjon av eksisterande emner

Alle emner og program skal vere godkjent når EPN stenger sentralt **15. oktober**.

På grunn av det årlege kvalitetsarbeidet og tidslinja for EPN er det naudsynt å sette opp nokre faste møtedatoar for alle utval og styret.

Tid	Utval/styre	Aktivitet
<b>1. februar</b>		<b>EPN stenger for nye emner høst</b>
9. februar	Fakultetsstyret	
Innen veke 7	UU	<ul style="list-style-type: none"><li>Egenvurdering/rapport.</li><li>Fagfellerapport</li><li>Nye emner frå EPN</li></ul>
22. februar	KUE	<ul style="list-style-type: none"><li>Nye emner frå EPN</li><li>Fagfellerapport</li></ul>
	<u>Studiekvalitetskomite</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>Programevaluering</li></ul>
<b>1. mars</b>		<b>EPN stenger for revisjon høst</b>
Veke 10	UU	<ul style="list-style-type: none"><li>Reviderte emner EPN</li></ul>
16. mars	Fakultetsstyret	<ul style="list-style-type: none"><li>Nye emner frå EPN</li><li>Reakkreditering</li></ul>
11. mai	Fakultetsstyret	<ul style="list-style-type: none"><li>Studiekvalitetsmelding</li></ul>
15. juni	Fakultetsstyret	<ul style="list-style-type: none"><li>Nye studieprogram</li><li>Studiekvalitetskomite</li></ul>
<b>15. august</b>		<b>EPN stenger for nye emner vår</b>
31. august	Sentral studiekvalitetskomite	Frist for å sende endelig søknad om nye studieprogram
Veke 35	UU	<ul style="list-style-type: none"><li>Nye emner EPN</li></ul>
6.-7. september	Fakultetsstyret	
<b>15. september</b>		<b>EPN stenger for revisjon vår</b>
27. september	KUE	<ul style="list-style-type: none"><li>Nye emner EPN</li></ul>
Veke 39	UU	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisjon emner EPN</li></ul>
19. oktober	Fakultetsstyret	<ul style="list-style-type: none"><li>Nye emner EPN</li></ul>

15. november	KUE	
7. desember	Fakultetsstyret	

### **Forslag til vedtak**

KUE vedtar plan for programevaluering som foreslått i saksframlegget. KUE ber institutta ta ansvar for 3-årig plan for emneevaluering og gjennomføring av denne. KUE ber institutta om å informere om det årlege kvalitetsarbeidet og kva rolle emne- og programansvarleg og undervisningsutvalet har i dette arbeidet.

01.11.2022 /HESY

Vedlegg:



**Program for Yngre ForskningsLedere**

# YFL - ALUMNIRAPPORT 2022

Nasjonalt lederprogram for yngre forskere ved psykologimiljøene  
ved Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø, NTNU og  
Universitetet i Oslo

## Forord

Det er 10 år siden Program for yngre forskningsledere (YFL) så dagens lys med oppstart i Bergen. Første kull hadde sitt introduksjonsseminar i november 2012 på Solstrand, like utenfor Bergen. Siden den gang har fire kull gjennomført programmet og femte kull i ferd med å ferdigstille sin deltakelse i programmet.

Programmet ledes av en styringsgruppe med representanter fra alle samarbeidende institusjoner. Som programkomité har styringsgruppen ansvar for å samle inn jevnlig evalueringsrapporter som gir grunnlag for justeringer og videreutvikling. Både underveis (etter hver samling) og ved avslutning av programmet settes det av tid til evaluering. Dette har bidratt til en kontinuerlig utvikling av både format og innhold.

I anledning ti år siden oppstart, har styringsgruppen utarbeidet en alumnirapport basert på en spørreundersøkelse sendt til alle tidligere deltakere på YFL-programmet.

Solstrand, 9. november 2022

Karsten Specht  
Det psykologiske fakultet, UiB

Eelke Snoeren  
Institutt for psykologi, UiT  
Norges arktiske universitet

Leif Edward Ottesen Kennair  
Institutt for psykologi, NTNU

Inger Hilde Nordhus  
Det psykologiske fakultet, UiB

Lars T. Westlye  
Psykologisk institutt, UiO

Anne Kristin Aanstad  
Det psykologiske fakultet, UiB



## Alumnirapport 2022 – 10 år siden oppstart

I november 2022 er det 10 år siden oppstarten av Program for yngre forskningsledere (YFL), som i praksis betyr at vi kan feire 10 års jubileum. I den forbindelse vil vi presentere programmets virksomhet så langt, og i tillegg skissere hvordan de involverte fagmiljøene ser for seg veien videre.

### Bakgrunn

YFL-programmet ble utviklet som en direkte oppfølging av rådene gitt av Forskningsrådet etter deres evaluering av biologi, medisin og helsefag (NFR, 2011) og som ble oppsummert i *Oppfølgingen av fagevalueringen av biologi, medisin og helsefag 2011* (NFR, 2013). Generelt ble det pekt på at ledelse og strategi var lite synlig i det norske forskningslandskapet, og et klart behov for at institusjonene i større grad selv burde utvikle rammer for tydelig og strategisk forskningsledelse. Det sies videre:

*«Her er det institusjonenes ansvar å fremme god ledelse og drive nødvendig opplæring for dette».* I denne sammenheng pekes det særlig på behovet for: *«bedre samarbeid og koordinering mellom ulike forskningsinstitusjoner»* (NFR, 2013, s. 14).

Videre trakk rapporten frem at institusjonene må tilby tilpasset lederopplæring som kan utvikle dyktige medarbeidere på ledersiden (instituttledere og forskningsgruppeledere), og som kan være drivkraft både i den faglige og den organisatoriske utviklingen av institusjonene.

Initiativet til YFL-programmet ble tatt av daværende dekanat ved Det psykologiske fakultet, og resulterte i et lederprogram for yngre forskere i psykologimiljøene ved Universitetet i Bergen, UiT Norges arktiske universitet, NTNU og Universitetet i Oslo. Den unike muligheten til å koble våre respektive fagmiljø i en nasjonal satsning, ble en vesentlig kapital, i tillegg til at hvert enkelt fagmiljø kunne ivareta sine lokale rekrutteringsbehov.

Det generelle målet med programmet er å gi yngre forskere mulighet til å utvikle seg som forskningsledere, styrke deres muligheter til å kunne hevde seg i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler, samt å bygge forskningsgrupper og -nettverk ([Program for yngre forskningsledere](#)). Programmet koordineres fra Det psykologiske fakultet ved Universitetet i Bergen og har en styringsgruppe som representerer alle de involverte institusjonene/lærestedene.

### Styringsgruppen

Forskningslederprogrammet er utarbeidet og ledes av styringsgruppen. Styringsgruppens representanter oppnevnes av egen institusjon, men bygger på et lederansvar/delegert ansvar for forskningsstrategi ved de ulike institusjonene. Dette betyr at styringsgruppens sammensetning vil endres i tråd med endringer i de respektive institusjonene.



Fra venstre: Gerit Pfuhl (erstattet av Eelke Snoeren), Lars T. Westlye, Leif E. Kennair, Inger Hilde Nordhus, Anne Kristin Aanstad og Karsten Specht

Styringsgruppen består per november 2022 av følgende personer:  
 Karsten Specht (leder) – UiB  
 Leif E. Ottesen Kennair – NTNU  
 Eelke Snoeren – UiT  
 Lars T. Westlye – UiO  
 Inger Hilde Nordhus – UiB  
 Anne Kristin L. Aanstad – UiB

Styringsgruppen deltar aktivt i programmet ved hver samling, i tillegg til andre planleggingsmøter i styringsgruppen. Som programkomité har styringsgruppen også ansvar for å samle inn jevnlig evalueringsrapporter som gir grunnlag for justeringer og videreutvikling.

## Rekruttering

Lederprogrammet er rettet mot ansatte ved de psykologiske instituttene ved UiO, UiT og NTNU, og ved Det psykologiske fakultet (UiB). Rekrutteringsgrunnlaget er yngre forskere som er i ferd med å bygge opp en forskerkarriere og prosjektportefølje. De konkrete utvelgelseskriteriene av aktuelle deltakere kan variere noe for hver institusjon, men deltakerne må i søknadsprosessen til sine respektive fagmiljø begrunne hvorfor man ønsker å delta og hva man vil oppnå i YFL-programmet. Deltakerne forplikter seg til å delta på alle samlingene. Videre er det også et krav om at deltakerne skal forplikte seg til å arbeide konkret med (en) større søknad(er) om ekstern finansiering i løpet av programperioden. Den endelige utvelgelsen av deltakerne foretas av faglig ledelse ved hver institusjon.

De fire første kullene har bestått av totalt inntil 16 deltakere per kull, fordelt som følger: 5 fra UiB, 5 fra UiO, 3 fra NTNU og 3 fra UiT. Fordelingsnøkkelen har tatt utgangspunkt i at fagmiljøene har ulik størrelse. Før oppstart av femte kull, ble det besluttet å øke deltakerantallet til maks 20 deltakere totalt, med mulighet for inntil 5 deltakere per institusjon.

## Rekruttering og programgjennomføring er en toårig syklus:

Første året	
<b>Februar</b>	Strategimøte i styringsgruppen – veien videre
<b>April – Juni</b>	Rekruttering av deltakere
<b>August</b>	Møte i styringsgruppen for planlegging av oppstart
<b>September</b>	Informasjon sendes deltakerne
<b>November</b>	Introduksjonsseminar for deltakerne
<b>Desember</b>	Oppnevning av mentor

Andre året	
<b>Februar</b>	Første tema-samling
<b>Mars</b>	Andre tema-samling
<b>September</b>	Tredje tema-samling
<b>November</b>	Fjerde tema-samling

Tabell 1

### Oversikt over YFL-kull

- Kull 1, november 2012 – november 2013: 16 deltakere
- Kull 2, november 2014 – november 2015: 16 deltakere
- Kull 3, november 2016 – november 2017: 16 deltakere
- Kull 4, november 2018 – november 2019: 15 deltakere
- Kull 5, november 2021 – november 2022: 17 deltakere

Styringsgruppen utsatte oppstart av kull 5 etter en vurdering basert på at nettverksbygging er en viktig del av YFL-programmet. Siste samling blir gjennomført i november 2022.

### Programoversikt

Programmet består av et introduksjonsseminar og fire samlinger som alle går over 2 dager, i tillegg til gruppeoppgaver mellom samlingene. De økonomiske forpliktelsene fordeles mellom institusjonene ved at hver institusjon finansierer egne deltakere og i tillegg tar felleskostnadene knyttet til den samlingen institusjonen skal arrangere. Under følger programoversikt.

#### Program – Utviklingsprogram for Yngre Forskningsledere: 2021 - 2022

Introduksjonsseminar	Første samling – To dager	Andre samling – To dager	Tredje samling – To dager	Fjerde samling – To dager
<b>Vertskap: UiB</b>	<b>Vertskap: UiO</b>	<b>Vertskap: NTNU</b>	<b>Vertskap: UiT</b>	<b>Vertskap: UiB</b>
Tid: 2. – 4. november 2021 Sted: Bergen	Tid: 9. – 10. mars 2022 Sted: Oslo	Tid: 27.-28. april 2022 Sted: Trondheim	Tid: 7. - 8. september 2022 Sted: Tromsø	Tid: 9. – 10. november 2022 Sted: Bergen
Seminaret starter med bli-kjent arrangement tirsdag ettermiddag (2. nov)  Introduksjon av programmet og arbeidsform, samt presentasjon av deltagerne.  Foregående kull med YFL-deltakere inviteres også og skal presentere status for egen aktivitet i lys av deltakelse på programmet.	<b>Karriereplanlegging – deg som forskningsleder</b>  - Hvor er jeg i min karriere nå? - Hvor ønsker jeg å være om 5-10 år? Karriereplanlegging - CV-bygging - Veiledning - Internt og eksternt samarbeid	<b>Kommunikasjon og forskningsstrategi</b>  -Formidling og resultathåndtering (inkl. Vancouver) -Medietrening (praktisk øvelse?) - Din forsknings betydning for samfunnet - Forskeren som premissleverandør til policy-makere -Utvikling av publiseringsstrategi og forskningsprosjekter	<b>Forskningsgruppeledelse og nettverk</b>  - Hvordan strukturere en forskningsgruppe? - Organisering - Lederroller - Personalledelse og personalthåndtering - Konfliktløsning - Bli en del av det nettverket «som teller»	<b>Ekstern finansiering</b>  - Søkeprosess/valg av partner/gjør deg selv attraktiv - Drift og økonomi (inkl. prosjektledelse) - Kontrakter ved samarbeid - Lovverk og føringer (REK) - Utviklingstrekk (nasjonalt, internasjonalt), internasjonalisering av forskningen
Langsgående tema	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>

Tematisk ansvar for innholdet i samlingene: styringsgruppen

Ansvar for program for de ulike samlingene: Vertsinstitusjonen

Tabell 2

Som det fremgår av oversikten, er vertskap og hovedansvar for samlingene fordelt på de ulike universitetsmiljøene på følgende måte:

Samling	Institusjoner
<b>Introduksjonsseminar</b>	UiB
<b>Karriereplanlegging</b>	UiO
<b>Kommunikasjon og forskningsstrategi</b>	NTNU
<b>Forskningsgruppeledelse og nettverk</b>	UiT
<b>Ekstern finansiering</b>	UiB

Tabell 3 (programdetaljene finnes i tabell 2)

Både underveis (etter hver samling) og ved avslutning av programmet settes det av tid til evaluering. Dette har bidratt til en kontinuerlig utvikling av både format og innhold.

### **Mentorordning**

I samarbeid med eget fagmiljø finner hver deltaker en mentor ved oppstart av programperioden. En mentor er ment å bidra i en utviklende relasjon med deltakeren, og være en samtalepartner og støtte underveis. Mentor stiller sin erfaring, kunnskap og innsikt til rådighet, og deltakeren har ansvar for å anvende dette i forhold til egen utvikling. Diskusjon og samtale med mentor kan også støtte opp om karrieremessige problemstillinger. Ordningen er basert på samtaler hvor kunnskap og støtte relevant for karriere og profesjonell utvikling drøftes.

Mentor oppnevnes for ett år, men det oppfordres til å fortsette samhandlingen mellom deltaker og mentor også i etterkant av YFL-programmet. Det er ikke satt av økonomiske ressurser til denne ordningen fordi dette anses å være en del av den ordinære aktiviteten til erfarne forskere i academia. Deltaker må selv ta initiativ til møter med mentor og sette opp saker som skal diskuteres.

### **Styringsgruppens arbeid med videre planer**

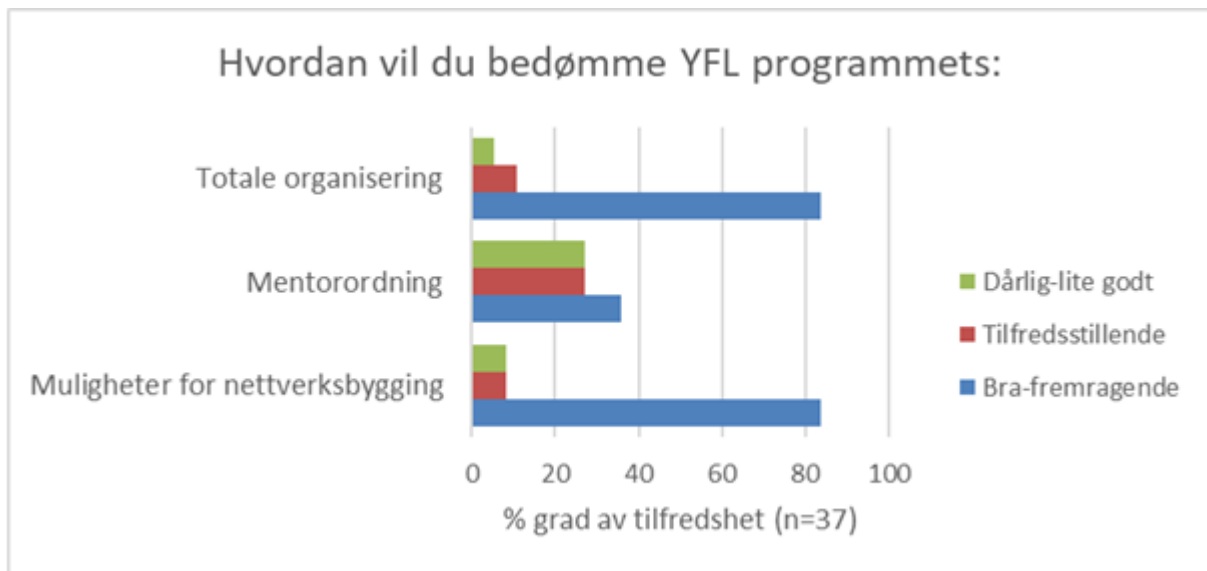
#### **Alumniundersøkelse**

I august 2022 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til alle tidligere deltakere som har gjennomført YFL-programmet (kull 1,2,3 og 4) totalt 63 personer. (Kull 5 har ikke fått tilsendt spørreundersøkelsen siden de fremdeles er i programmet.) Vi fikk tilbakemelding fra 37 respondenter, altså en svarprosent på rundt 60%.

Spørreskjemaet består både av spørsmål med avkrysningsopsjoner, og muligheter for å gi innspill gjennom fri tekst. Selv om vi ikke kan trekke slutninger om effekter av YFL-programmet isolert sett, kan tidligere deltakeres tilbakemeldinger være vesentlige med tanke på aktuelle refleksjoner om programmet over et lengre tidsperspektiv. Under presenterer vi resultater fra undersøkelsen.

### Samlet vurdering av programmet

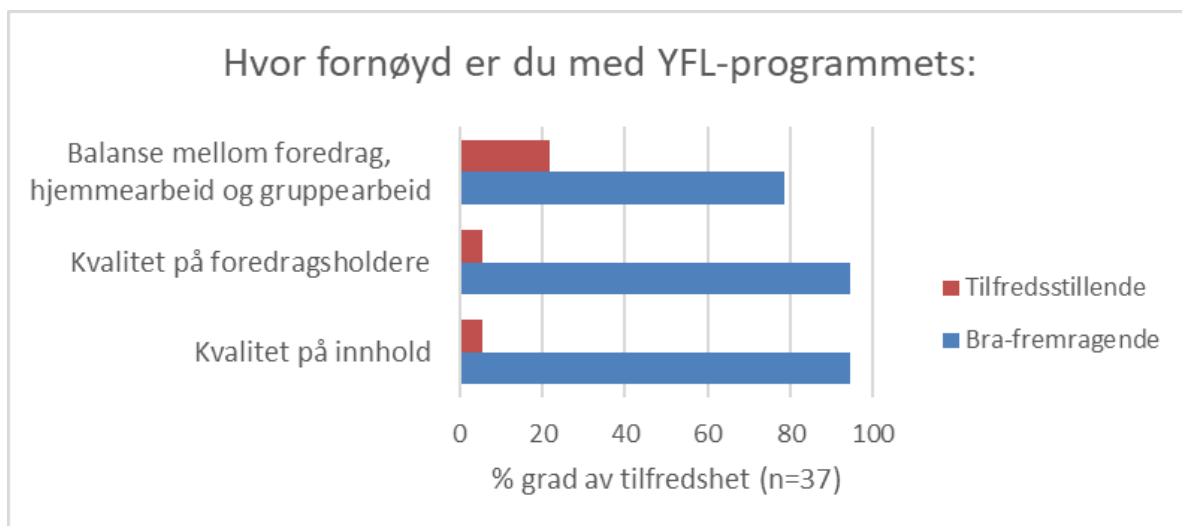
Tilbakemeldinger knyttet til vurderinger av programmet som helhet viser at tidligere deltakere er svært tilfredse med mulighetene for nettverksbygging. Her oppgir over 80% av deltakerne at de har fått større nettverk nasjonalt og internasjonalt etter deltakelsen på YFL-programmet. Også når det gjelder den totale organiseringen av programmet, gir over 80% av deltakerne bra eller fremragende vurderinger, se figur 1.



Figur 1

Når det gjelder mentorordningen, er det litt varierende tilbakemeldinger knyttet til denne. På spørsmål om erfaringene med egen mentor, beskrives det at denne ordningen har fungert varierende - for noen svært godt, mens andre har hatt mindre utbytte av ordningen. Det vi imidlertid kan trekke ut av de jevnlig evalueringene etter gjennomføring av siste samling, er at de siste kullene er mer fornøyde med mentorordningen enn de tidligere kullene. Styringsgruppen har i større grad lagt opp til erfaringsoverføring mellom alumner og nye deltakere på oppstartssamlingen, for å legge inn eksplisitte forventninger til deltakerne knyttet til mentorordningen. Det er mulig at dette har bidratt til å gjøre ordningen mer fruktbar for deltakerne. Dette er et aspekt ved YFL-programmet det kan være viktig å følge opp.

I figur 2 ser vi at 95% av deltakerne vurderer både den faglige kvaliteten på innholdet på samlingene og kvaliteten på foredragsholderne som bra eller fremragende. Tallet er noe redusert når det gjelder balansen mellom foredrag, hjemmearbeid og gruppearbeid, men det er fremdeles i underkant av 80% som vurderer denne balansen som bra eller fremragende. Styringsgruppen har justert opplegget knyttet til hjemmearbeid og gruppearbeid etter tilbakemeldinger fra deltakerne underveis i programmet.



Figur 2

Totalt sett er deltakerne svært fornøyd med YFL-programmet og dette inntrykket forsterkes gjennom utsagn som deltakerne selv har gitt, eksempelvis disse sitatene:

*This is a very important programme as it provides young researchers with the opportunity to get to know others in their field and to have time where they can only focus on how they can build their career, in a very supportive environment.*

*My experience was that the programme was excellent. The topics were very relevant and has been crucial for my career development. I have learned a lot and grown as an academic.*

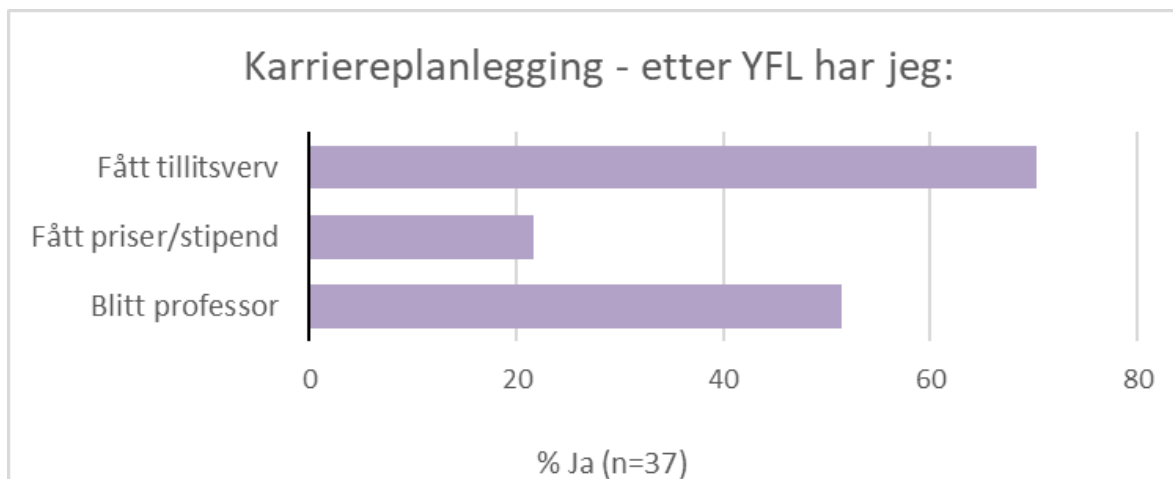
*Overall, though, attending YFL has been one of the most interesting activities that I have taken part in after starting working at NTNU, and I have learned a lot. I wish we could get more!*

*I am thankful that I got to take part in this program. The first years of my work in academia I was heavily involved in developing teaching. Being able to take part in this program was a necessary step in order to refocus on research and find a balance between teaching and research in the many years I have left.*

### **Karriereplanlegging**

Målet med denne delen av programmet har vært å fokusere på å bevisstgjøre deltakerne på valg de tar knyttet til egen karriereutvikling og i hvilken grad YFL har forberedt deltakerne på å planlegge og legge til rette for egen akademiske karriere. Fokus har i stor grad vært rettet mot valg som hver enkelt må ta for å nå de målene man setter seg 5 år frem i tid.

Samlingene har vært en kombinasjon av refleksjoner rundt egenutvikling, samtidig som det har vært tematisert hvordan det norske forskningssystemet fungerer. Som et mål på karriereutvikling har vi blant annet stilt spørsmål knyttet til om man i etterkant av YFL-deltakelsen har utviklet seg i karrierestigen (blitt professor, om man har fått priser eller om man har blitt betrodd med akademiske tillitsverv).

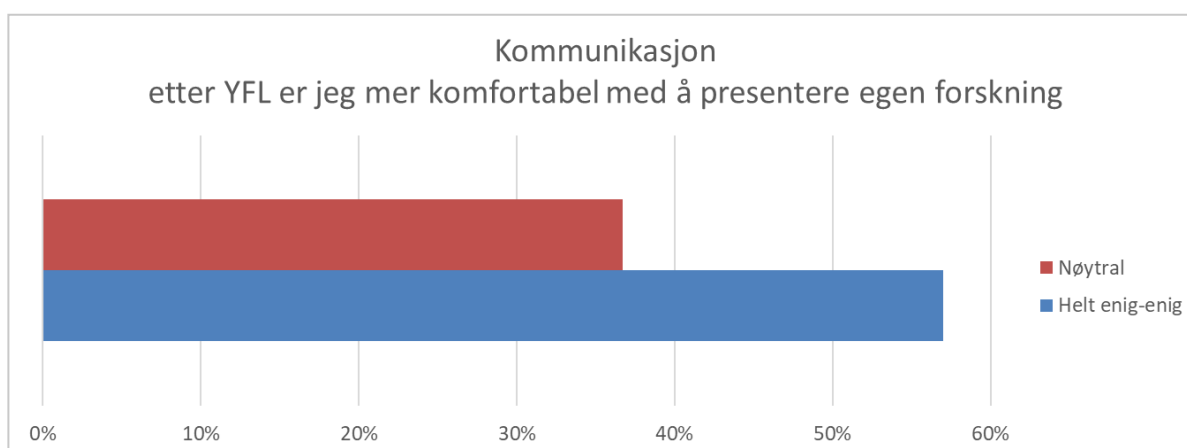


Figur 3

I figur 3 kan vi se at i overkant av 50% av deltakerne har blitt professor etter deltakelse i YFL-programmet. Rundt 70% oppgir at de har fått akademiske tillitsverv. Det er en mindre andel - i overkant av 20% - som oppgir at de har mottatt priser.

### Kommunikasjon og forskningsstrategi

Denne delen av programmet tar mål av seg til å gjøre deltakerne oppmerksomme på i hvilken grad forskningen påvirker samfunnet og hvordan forskere best mulig kan bidra til denne delen av universitetenes samfunnsoppdrag. Når det gjelder populærvitenskapelig kommunikasjon, så er det 57% av respondentene som oppgir at de er mer komfortable med å presentere egen forskning til samfunnet/offentligheten etter gjennomføringen av YFL-programmet.



Figur 4

En av kommentarene til hva som var særlig verdifullt i programmet, er:

*better national network; valuable knowledge on leadership as well as media and communication; improved CV*



Refleksjoner knyttet til forskningsstrategi, ble blant annet kommentert slik:

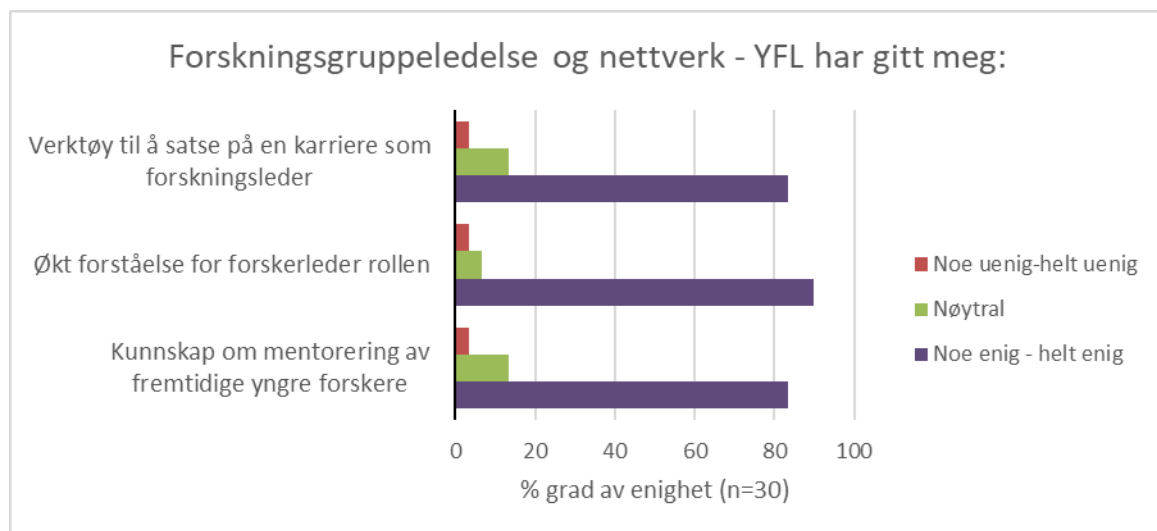
*The program has made me more aware of the importance of planning my future career. Furthermore, I have gained valuable skills in writing applications for funding and for networking.*

*Greater awareness of the importance of independence, greater agency in terms of establishing new national and international collaborations, greater agency for travelling abroad (with family)*

### Forskningsgruppeledelse og nettverk

Som tidligere nevnt, ble det i Forskningsrådets rapport (NFR, 2013) anbefalt at institusjonene burde utvikle rammer for tydelig og strategisk forskningsledelse. Denne delen av YFL-programmet adresserer nettopp dette temaet med fokus på langsiktig utvikling av forskningsmiljø på institusjonene og tilrettelegging for nettverksbygging nasjonalt og internasjonalt.

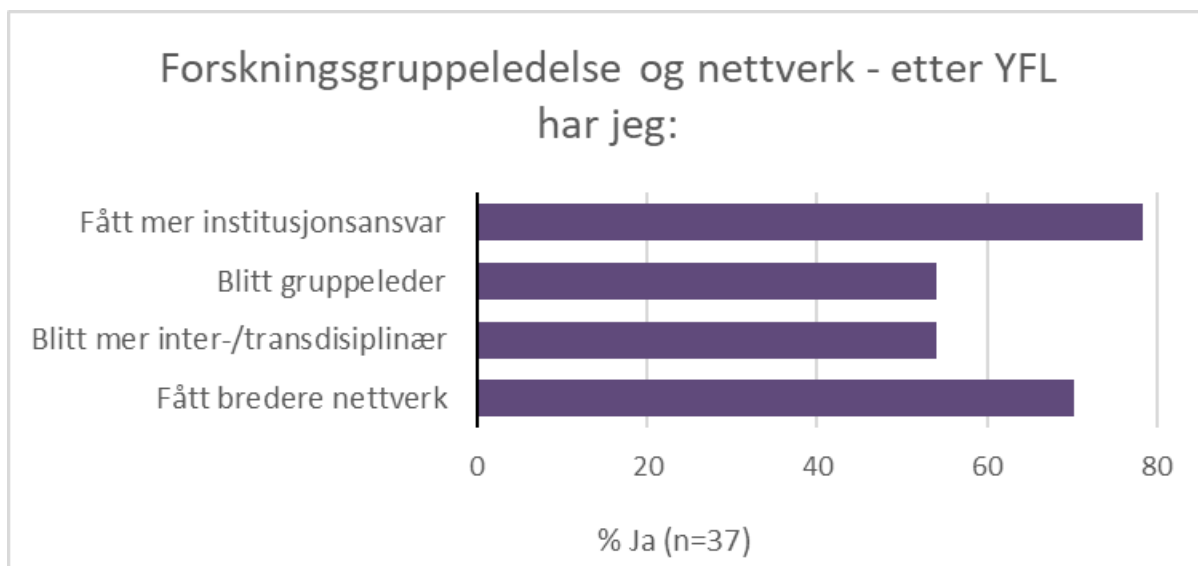
Hvis vi ser på figur 5, rapporterer over 80% av deltakerne mener at YFL har gitt dem økt forståelse for rollen som forskningsleder og verktøy til å satse på en karriere som forskningsleder. Over 80% av deltakerne mener også at YFL-programmet har gitt dem verdifull kunnskap om mentorering av yngre forskere. Flere hevder også at deltakelse på YFL-programmet har gjort dem tryggere i lederrollen.



Figur 5

I tillegg fremholder flere av deltakerne at det å bli kjent med norsk forskningskultur og finansieringssystem har gitt våre internasjonale rekrutter unik innsikt. Mange har internasjonale nettverk, men det nasjonale nettverket har vært enkelt å etablere gjennom deltakelse i YFL-programmet.





Figur 6

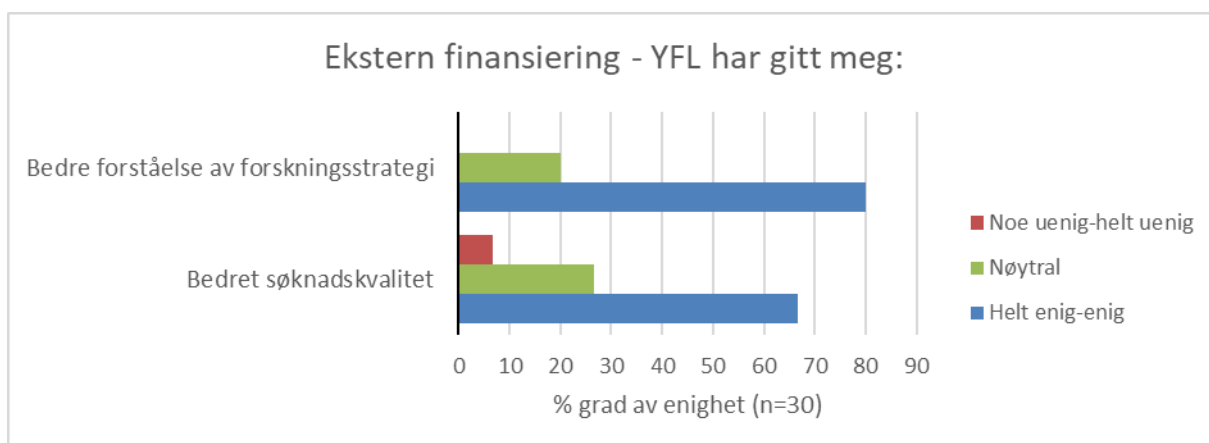
Figur 6 viser at i underkant av 80% av deltakerne har fått mer institusjonsansvar og ca. 54% oppgir at de har blitt forskningsgruppeledere etter at de deltok på YFL-programmet. Videre ser vi at 70% av deltakerne har fått bredere nettverk og ca. 54 % arbeider mer tverrfaglig enn tidligere.

Dette kommer blant annet frem i følgende utsagn:

*The most important part was probably the broadening of my national network, and a better understanding of the Norwegian science and funding system.*

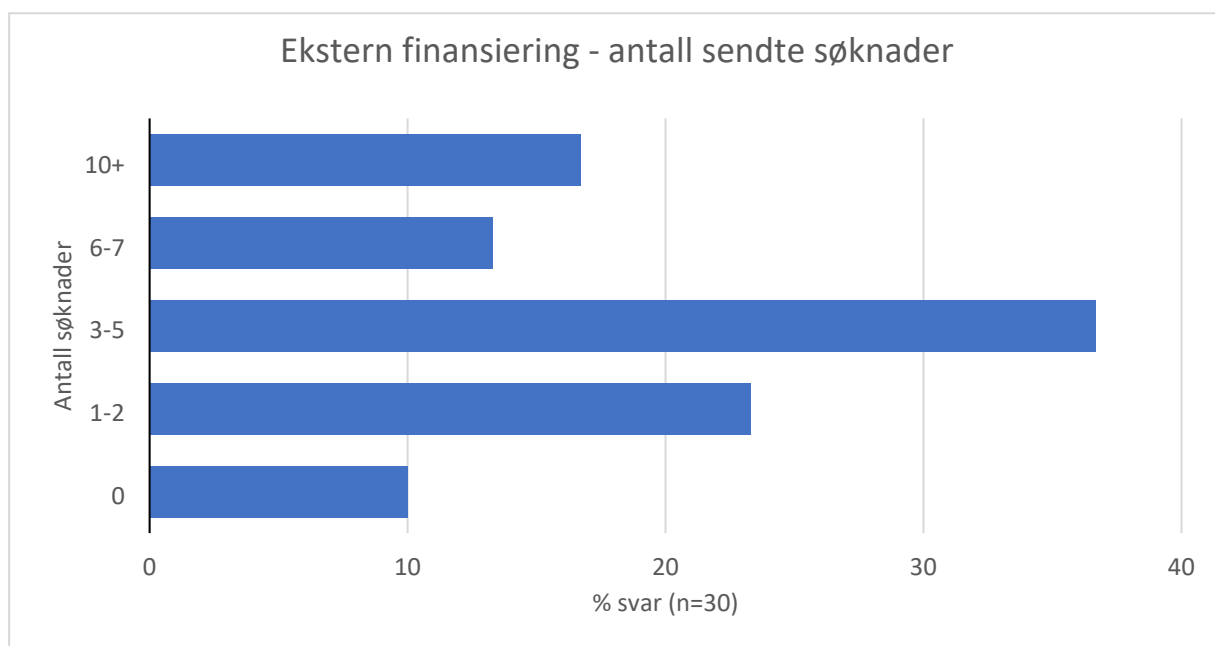
### Ekstern finansiering

En del av målet med YFL-programmet er å styrke deltakernes muligheter til å kunne hevde seg i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler. Tilbakemeldingene knyttet til dette temaet viser at 80% av deltakerne rapporterer bedre forståelse for forskningsstrategi og i underkant av 70% mener at søknadskvaliteten på egne søknader har blitt bedre etter YFL-deltakelsen, se figur 7.



Figur 7

Figur 8 viser at om lag 17% har sendt flere enn 10 søknader om ekstern finansiering etter deltakelsen i YFL-programmet. Flest – ca. 37% – har sendt 3-5 søknader. Viljen til å sende søknader er høy blant våre deltakere.



Figur 8

### **Et strategisk tiltak**

YFL-programmet ble utviklet som et nasjonalt strategisk samarbeid og som har vist seg bærekraftig gjennom 10 år. Programmet bygger på en gjensidig forpliktende samarbeidsmodell mellom våre institusjoner, og det er et fortsatt et mål hos alle partnerne å tilby programmet etter samme ansvarsfordeling som vi nå har. Våre respektive fagmiljø i Norge er relativt små sammenlignet med fagmiljø som for eksempel medisin og naturvitenskap. Bare ett av miljøene er organisert som eget fakultet og de øvrige består av institutter innenfor andre fakulteter. Vi vil mene at vår modell har gjort det mulig å utvikle et bærekraftig nasjonalt samarbeid, og slik bidra til at våre yngre forskere får muligheten til å bygge sine fremtidige nettverk fra et nasjonalt ståsted. Dette er også en arena som styrker de respektive institusjonene gjennom forpliktende deltakelse i et felles program.

I løpet av det siste tiåret, har det blitt utviklet ulike lederprogram ved flere av våre utdannings- og forskningsinstitusjoner. Dette er lederprogram som primært er innrettet mot deltakere ved egne institusjoner. Styringsgruppen vil hevde at Program for yngre forskningsledere er et program som eksplisitt vektlegger et nasjonalt nettverk og som tar mål av seg å skape en læringsarena for å opparbeide ferdigheter til å bli *forskningsledere* i sine respektive fagmiljø.

I tillegg benyttes møtepunktene på hver samling også som en møtearena for styringsgruppen. Her ser vi at disse – i tillegg til å videreutvikle YFL-programmet – også gir rom for strategiske diskusjoner som ved behov kan tas videre til andre fora, eks. felles strategi i kommunikasjon med Forskningsrådet eller sentrale myndigheter.

Alle (!) deltakerne svarer at de ville ha anbefalt YFL-programmet til andre.

Lenke til nettidene: [Program for yngre forskningsledere](#)

---

Arkivsaksnr.: 2021/14133

---

---

O-sak: 2/22

Møte: 16.11.2022

---

---

## **Årsrapport, informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet 2021/2022**

---

Informasjonssenteret viser til årsrapport for 2021/2022.

### **Bakgrunn:**

Informasjonssenteret skal være kontaktpunktet for studenter ved Det psykologiske fakultetet når de trenger hjelp i sin studiehverdag, men også for potensielle studenter som vurderer å studere ved fakultetet, og andre eksterne. Det er derfor viktig at kvaliteten på denne tjenesten er god, og at alle opplever at de får svar på sine spørsmål på en god måte når de henvender seg. I tillegg til at studentene skal få svar på sine henvendelser, er det også informasjonssenteret sin oppgave å gi studentene den informasjonen de trenger gjennom studieåret - via kanaler som Mitt UiB, infoskjerm, e-post eller oppslag. En del informasjon kommer også direkte fra UiB sentralt. For å kunne holde et tilstrekkelig godt servicenivå er det viktig at medarbeiderne som er i dialog med studentene har høy kunnskap innenfor studiefeltet, og kjenner fakultetet og UiB som organisasjon godt. I tillegg må de være serviceinnstilt og imøtekommende ovenfor studentene og andre som henvender seg til informasjonssenteret. Målsettingen med tjenesten er at så mange henvendelser som mulig skal besvares på førstelinjenivå slik at færrest mulig henvendelser blir videreført til institutter eller andre enheter på UiB – med forbehold om ansvarsområder.

### **Forslag til vedtak**

KUE tar årsrapporten fra Informasjonssenteret til etterretning. Rapporten blir sendt til fakultetsstyret.

01.11.2022 /TIAN

Vedlegg:

1 Årsrapport, informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet 2022

# Årsrapport informasjonssenteret 2022

31. oktober 2022, Tina Marie Andersen

## Innhold

1. Bakgrunnsinformasjon .....	2
2. Perioden 2021 – 2022 .....	2
2.1 Bemanning .....	2
Vår 2022 – Bemanning og endring i åpningstider .....	2
Sommer 2022 .....	2
Høst 2022 .....	3
Nye opplæringsrutiner .....	3
Nye infosenterkontor .....	4
2.2 UiBtreet .....	4
2.3 UiBhjelp .....	4
2.4 Øvrig nytt i 2021/2022 .....	5
Juledag .....	5
Oppslagstavler .....	5
Venterom for veiledning .....	5
Ut/innlevering av ordbøker og pensum til seminarledere .....	5
Instagram .....	6
3. Sikkerhet .....	6
3.1 Informasjonssenteret .....	6
3.2 Veiledningsrommet .....	7
4. Aktivitet i informasjonssenteret .....	7
4.1 Telefon .....	7
4.2 UiBhjelp .....	8
5. Studentmedarbeidernes bidrag inn mot øvrig studieseksjon .....	10
Konklusjon .....	10

## 1. Bakgrunnsinformasjon

Informasjonssenteret skal være kontaktpunktet for studenter ved Det psykologiske fakultetet når de trenger hjelp i sin studiehverdag, men også for potensielle studenter som vurderer å studere ved fakultetet, og andre eksterne. Det er derfor viktig at kvaliteten på denne tjenesten er god, og at alle opplever at de får svar på sine spørsmål på en god måte når de henvender seg.

I tillegg til at studentene skal få svar på sine henvendelser, er det også informasjonssenteret sin oppgave å gi studentene den informasjonen de trenger gjennom studieåret - via kanaler som Mitt UiB, infoskjerm, e-post eller oppslag. En del informasjon kommer også direkte fra UiB sentralt.

For å kunne holde et tilstrekkelig godt servicenivå er det viktig at medarbeiderne som er i dialog med studentene har høy kunnskap innenfor studiefeltet, og kjenner fakultetet og UiB som organisasjon godt. I tillegg må de være serviceinnstilt og imøtekommende ovenfor studentene og andre som henvender seg til informasjonssenteret. Målsettingen med tjenesten er at så mange henvendelser som mulig skal besvares på førstelinjenivå slik at færrest mulig henvendelser blir videresendt til institutter eller andre enheter på UiB – med forbehold om ansvarsområder.

Til informasjonssenteret er det knyttet en veiledningstjeneste der alle studieprogrammene har sin veileder tilgjengelig via en bookingkalender. Studieveileder setter selv opp faste veiledninger som passer inn i sin egen arbeidshverdag, samt legger inn ekstra veiledninger i travle perioder (spesielt opp mot oppmeldingsfristene 1. september/1. februar).

Videre hjelper informasjonssenteret også studentene med utfylling av søknader, svarer på spørsmål om eksamen og studieprogram, behandler søknader om stands og annen annonsering, skriver ut bekreftelser på studieforhold, signerer Learning Agreement og Confirmation of Arrival/Departure (internasjonale studenter) med mer.

## 2. Perioden 2021 – 2022

### 2.1 Bemanning

#### Vår 2022 – Bemanning og endring i åpningstider

På grunn av at 2/6 infosenteransatte (inkl. administrativt ansatte) hadde permisjon i perioder på våren var vi underbemannet og sårbare for sykdom. Dette gjorde at vi i perioden mars 2022 – juni 2022 holdt stengt på fredager. Åpningstidene var altså i denne perioden mandag – torsdag kl. 10 – 14. Siden det var noen måneder med «unntakstilstand» ble det også avgjort at det holdt å være én infosenteransatt fysisk i infosenteret der dette var nødvendig for å holde åpent. Dette så vi oss nødt til da flere ble sykmeldt i korte perioder og vi på det minste var kun to av seks infosenteransatte som kunne jobbe i infosenteret. Dette gjorde at vi også ble nødt til å bruke øvrig administrasjon til å

#### Sommer 2022

Infosenteret holdt fysisk åpent til og med 17.06.22. Etter dette var vi tilgjengelig på telefon og i UiBhjelp. Flere infosenteransatte jobbet 100% gjennom sommeren og i tillegg til å være tilgjengelig digitalt så var det alltid minst én, men som regel to infosenteransatte fysisk til stede på fakultetet. Dette gjorde at det kunne bli gjort flere arbeidsoppgaver som krevde fysisk tilstedeværelse, samt at vi var tilgjengelig for studenter der det var nødvendig (for eksempel ved utlevering av vitnemål som har kommet i retur).

## Høst 2022

01.06.22 gikk den ene studentmedarbeideren opp i stilling som vikar for infosenterleder. Samtidig gikk ble en annen infosenteransatt ansatt som eksamenskoordinator. Derfor ble det 01.08.2022 ble det ansatt to nye infosentermedarbeidere. Fra høsten av har vi derfor gått tilbake til den faste bemanningen av informasjonssenteret, med åpningstider mandag – fredag, kl. 10 – 14, fordelt på fire studentmedarbeidere, samt leder og nestleder av informasjonssenteret. Per i dag ser bemanningen eksempelvis slik ut:

	Person 1	Person 2
<b>Mandag</b>	Studentmedarbeider A	Nestleder
<b>Tirsdag</b>	Studentmedarbeider B	Studentmedarbeider C
<b>Onsdag</b>	Studentmedarbeider D	Leder
<b>Torsdag</b>	Studentmedarbeider A	Studentmedarbeider B
<b>Fredag</b>	Studentmedarbeider C	Studentmedarbeider D

Hvor arbeidstidene ser slik ut:

- Studentmedarbeiderne: kl 09.45 – 14.15
- Leder og nestleder: kl 11 – 13

Fordelene med denne løsningen er fortsatt:

- Opplæringen deres har vært spisset inn mot informasjonssenterets arbeid – de har raskt satt seg inn i svært mye informasjon, og fordi de arbeider fast 2 ganger i uken opprettholdes og videreutvikles kompetansen gjennom årshjulet
- Engasjerte medarbeidere som har et ønske om å levere informasjon av topp kvalitet og førsteprioritet er informasjonssenteret
- Tettere oppfølging av studentene, da de møter igjen de samme menneskene i informasjonssenteret flere ganger i uken
- Kontinuitet om sommeren
- Gode tilbakemeldinger til øvrig arbeid som gjøres i studieseksjonen fra studentperspektiv

På en side krever det selvsagt mye opplæring og oppfølging – de skal vite en del om alt fakultetet jobber mye. Men studentmedarbeiderne har vist seg å bli raskt selvgående. Videre må vi forvente utskiftning, og da kan studentmedarbeiderne selv ta del i opplæringen og oppfølgingen av de nye medarbeiderne i tillegg til leder og nestleder.

Ønsket er også å etablere fakultetet som en attraktiv arbeidsplass, både for studentmedarbeidere og arbeid etterpå. Vi har gjort suksess i det, og våre kollegaer i administrasjonen har tatt godt imot dem.

## Nye opplæringsrutiner

I forbindelse med nyansettelse og opplæring i august ble det utarbeidet nye opplæringsrutiner. Disse innebærer et tydeligere skjema over hva nyansatte skal igjennom. Skjemaet har tre deler. Den første

delen har leder ansvaret for. Denne delen går på lønn, kontrakt, tilganger og taushetsplikt, samt ønske velkommen og vise nyansatte arbeidsplass og nye kollegaer. Del to er den største delen og går på fysiske rutiner i infosenteret, opplæring i digitale plattformer, gjennomgang av ofte stilte spørsmål og ofte utførte arbeidsoppgaver (for eksempel signering av Online Learning Agreement, ordbokrutine, registrere fravær, booke rom). Den siste delen er en ren øvingsdel der den nyansatte skal øve på å svare på telefoner, e-post/UiBhjelp og håndtere fysiske henvendelser i infosenteret – sammen med en annen medarbeider. De to siste delene kan gjennomføres av leder eller delegeres til trygge og erfarne studentmedarbeidere.

Hensikten med opplæringsheftet er å sikre god og lik opplæring av nye ansatte, samt gi oversikt og eierskap til opplæringen for den som er ny. Opplæringsrutinen må kontinuerlig følges opp og forbedres, spesielt sjekke om alt den inneholder er gjeldene og tilstrekkelig før den brukes på videre nyansatte.

### Nye infosenterkontor

Sommeren 2022 ble rom 115 og 116 på fakultetet ryddet ut av og pusset opp. Det ble også bestilt møbler. Rommene er nå klar til bruk og rom 116 inneholder fire fullt utstyrte kontor plasser, mens rom 115 er et rom tiltenkt møter. Kontorplassene er tiltenkt infosenteransatte og koordinator for mentorordningen.

Disse kontorene har vært svært tiltrengt og et godt tilskudd for at de ansatte skal ha en egen arbeidsplass der de kan jobbe med infosenteroppgaver utenom vakter i infosenteret. Egne kontorplasser har også bidratt godt for arbeidsmiljøet hos medarbeiderne, samt økt følelsen av tilhørighet til studieadministrasjonen. Alt av arbeid som skulle til for å få ferdig dette rommet, med unntak av kasting og maling, har blitt utført av infosenteransatte selv.

### 2.2 UiBtreet

UiBtreet er navnet på det nye «dashbordet» som er utviklet for at nye studenter tidlig skal få oversikt over praktiske gjøremål og lenker til nyttig informasjon og tjenester på UiB. UiBtreet inneholder blant annet en sjekklister hvor studentene kan hake av for når en oppgave er ferdig slik at det gir større oversikt over hva som er gjort og hva som gjenstår. [UiBtreet](#) vil bli utviklet stegvis gjennom såkalt agil tilnærming, hvor man utvikler og tester parallelt og bygger på tjenesten etter hvert.

UiBtreet ble først lansert i august 2022 med en sjekklister for gjøremål i forbindelse med studiestart. Både sentralt og på fakultetsnivå ser vi at UiBtreet har hatt effekt. Både gjennom en roligere studiestart og gjennom rapport fra studentene selv. UiBtreet vil også ha en egen sjekklister i forbindelse med eksamen. Leder for informasjons senteret som sitter i Nettverk for studentinformasjon får være med å gi tilbakemeldinger på utviklingen, og selve bruken av UiBtreet gjør det lettere for studentmedarbeidere å svare på spørsmål i studiestart og før eksamen da det kan henvises til UiBtreet.

### 2.3 UiBhjelp

Som et av pilotfakultetene tok Det psykologiske fakultet i bruk UiBhjelp som tjenesteportalen UiBhjelp som verktøy for å håndtere studenthenvendelser den 21. september 2020. Dette arbeidet omfatter all kommunikasjon med enkeltstudenter for både informasjons senteret og studieadministrasjonen.



Denne løsningen har fungert godt og vi ser at flere og flere tar i bruk UiBhjelp, både er studenter flinkere til å bruke det fremfor [info.psyfa@uib.no](mailto:info.psyfa@uib.no) mailen, og programkoordinatorer er blitt gode på å legge inn mail de får direkte i innboks i UiBhjelp slik at saker blir besvart gjennom det systemet. Fremgang til tross vil vi fortsette å promotere UiBhjelp som systemet vi bruker og oppfordre øvrig administrasjon til å legge inn saker de får på privat mail her.

Nytt i UiBhjelp er at vi jobber med å få eksamensmailen og eksamensgruppa inn i UiBhjelp. Dette gjør at alle henvendelser blir samlet på et sted og det blir lettere for eksamenskoordinatorer når de bare har én plattform å forholde seg til. Det gjør det også enklere å sortere saker, se saksgang og ha oversikt over at alle saker blir tatt hånd om.

Informasjonssenteret ser også et behov for at phd-mailen kommer inn i UiBhjelp. Dette da det flere ganger ukentlig kommer inn henvendelser som er tiltenkt de som jobber med PhD. Hvis også phd-mailen kommer inn i UiBhjelp vil dette føre til mindre merarbeid for studentmedarbeiderne, og i stedet for å videresende mail kan de kanskje heller avlaste de som jobber med PhD ved at de også kan svare på enkle henvendelser.

## 2.4 Øvrig nytt i 2021/2022

### Juledag

Infosenteret arrangerte for første gang juledag på fakultetet i desember 2021. Kvelden før ble fakultetet pyntet med lyslenker og diverse dekorasjoner i foajeen, trappene og selve infosenteret. Det var også ulike arrangement hele dagen. Først ble det servert gratis julegrøt og saft til studentene i kantina, så ble det holdt juleverksted for å lage julekort på et seminarrom og det ble vist julefilm på kurerbar. Ansatte i infosenteret hadde også på seg nisseluer. Juledagen var til stor glede og suksess og det er planlagt at dette også gjennomføres i desember 2022. Denne gangen planlegger vi å komme tidligere i gang med promotering for forhåpentligvis å få enda bedre oppmøte.

### Oppslagstavler

For at informasjon skal være mer samlet, samt for at fakultetet skal se ryddigere ut og at veggene skal spares for slitasje har det blitt kjøpt inn og satt opp flere oppslagstavler rundt om på fakultetet. Det er også hengt opp plakater og sendt ut kunngjøring om at plakater kun henges på anviste plasser. Dette inkluderer oppslagstavler, «korktavle» tilknyttet lesesalplasser og inne i båser på do. Ved å ha informasjonen mer samlet blir det lettere for infosenteret å holde orden og forhåpentligvis når mer informasjon ut til studentene på denne måten.

### Venterom for veiledning

Da infosenteret opplevde at de fleste som hadde bestilt time til veiledning kom inn i infosenteret og ikke skjønnte hvor det var eller hvor de skulle vente har det blitt satt opp to stoler og et lite bord som et lite venteområde utenfor informasjonssenteret. Det henger også en stor plakater som viser til dette. Dette har ført til at studenter skjønner hvor de skal vente og at programkoordinatorer lettere kan hente den de skal ha på veiledning.

### Ut/innlevering av ordbøker og pensum til seminarledere

Fra og med høsten 2022 har infosenteret en ny rutine for ut- og innlevering av ordbøker som studentene låner. I tillegg har studentene denne høsten fått ansvaret for ut- og innlevering av pensumbøker som lånes av seminarledere.

## Instagram

Det psykologiske fakultet er per i dag det eneste fakultetet som ikke er på det sosiale mediet Instagram. En Instagram konto for det psykologiske fakultet kan ha stor nytteverdi i seg selv, men også for å målrettet løse flere utfordringer fakultetet står overfor. For å gjøre fakultetet mer attraktivt som forsknings- og utdanningsinstitusjon kan instagram synliggjøre hendelser, aktiviteter, tilbud og annen informasjon ved fakultetet. Det vil også gjøre lettere for søkere og interessenter å bli kjent med driften og hva som skiller oss fra andre fakultet. I tillegg er det en anledning til å vise helheten i organisasjonen. Opplevelsen i dag er at få har oversikt over hele virket til Det Psykologiske Fakultet, og å gi små innblikk kan bidra til økt innsikt, engasjement og forståelse. Ved flere anledninger har det også vært diskutert hvordan fagmiljøene og studieseksjonen kan nå ut til studentene, gjerne på en mer effektiv måte. Spesielt er det et ønske om å kunne spre informasjon og vise det brede tilbudet som finnes på fakultetet. Instagram kan brukes som en direkte kanal mellom studentene og studieseksjonen og/eller fagmiljøene. På bakgrunn av dette jobbes det i dag med å lage en rutine for hvordan en instagramkonto skal administreres på fakultetet. Det er planlagt lansering på juledagen i desember og forventes at en instagramkonto er i drift fra våren 2023.

## 3. Sikkerhet

Vi fortsetter å være heldige og har enda aldri hatt uønskede hendelser i informasjonssenteret eller på veiledningskontoret. Likevel er det viktig å være bevisst på, og ta nødvendige sikkerhetstiltak slik at vi er forberedt dersom noe skulle skje.

### 3.1 Informasjonssenteret

I informasjonssenteret har vi to arbeidsstasjoner ved siden av hverandre, og den innerste har en alarmknapp. Rutinen er derfor at det skal alltid sitte en på den innerste pulten slik at en person har lett tilgang til alarmknappen.

Det ble på grunn av koronapandemien hengt opp pleksiglass mellom ansatt og besøkende, samt mellom de to ansatte sine arbeidsstasjoner. Etter ønske fra studentmedarbeiderne har vi kun fjernet pleksiglass mellom arbeidsstasjonene etter oppheving av koronarestriksjoner. Studentmedarbeiderne opplever det som tryggere å ha pleksiglass mellom ansatt og besøkende.

Etter anbefaling fra sikkerhetsansvarlig på UiB har vi fortsatt lagt opp til at det er to på jobb hver dag, foruten 2 timer på mandag og onsdag da administrasjonen jobber kortere vakter sammen med studentmedarbeiderne. De to timene studentmedarbeidere er alene i infosenteret vet de at administrasjonsansatt kan komme til infosenteret eller avlaste telefon om det skulle bli nødvendig.

Ifølge årsrapport fra i fjor ble det bestilt inn port, ettersom besøkende per i dag kan enkelt gå rundt skranken og komme bak til de ansatte. Porten ansees som ekstra viktig ettersom vi ikke har retrettmulighet ut av informasjonssenteret utenom inngangsdøren som de besøkende også kommer inn. Da denne ikke har kommet enda forventes det at dette blir fulgt opp i løpet av desember 2022.

Det ble i fjor også forespurt førstehjelpskurs og kurs i mestring av truende adferd. Sistnevnte kurs er ikke bare nyttig for fysisk besøkende. Med jevne mellomrom, og spesielt om sommeren, opplever vi telefonsamtaler hvor innringer er svært ubehagelig, på grensen til truende. Selv om vi har pratet en del om dette, vil det være svært nyttig å få inn spesialistkompetanse på dette slik at vi kan håndtere det på en enda bedre måte, samtidig som vi kan ta vare på oss selv. Det forventes at også dette følges opp i løpet av desember 2022, da dette enda ikke har kommet et tilbud på.

Vi vil også gjenoppta kontakten med sikkerhetsansvarlig igjen for å utrede:

- Muligheten for at studieseksjonen kan varsles i tillegg til Securitas. Securitas dekker et stort område og responstiden er opp til 20 minutter. Dette er svært lang tid. Om studieseksjonen også varsles vil det være mulighet for at den som får varselet kan gå ned og inn til lesesalene og observere situasjonen i informasjonssenteret på veien. Det gir den som går forbi muligheten for å ringe politiet om nødvendig, noe som kan være vanskelig for den som står i situasjonen.
- Dør ut bak skranken for retrettmulighet, men det er noe usikkert om det er hensiktsmessig.

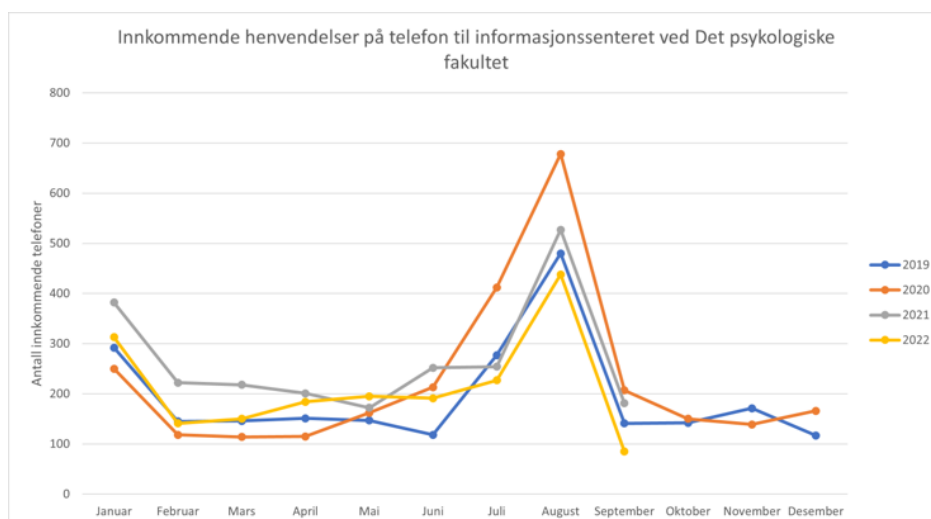
## 3.2 Veiledningsrommet

Etter anbefaling fra sikkerhetsansvarlig har vi fått inn ny hev/senk pult som er mer stabil og fastsittende enn bordet som var der tidligere. Studieveileder kan også trykke en kode slik at døren forblir ulåst. Regelen er også at studieveiledere skal sitte nærmest døren og studenten skal sitte innerst. Ulåst dør og å sitte nærmest utgangen gjør at det er enkelt for studieveileder å forlate rommet om en truende eller ubehagelig situasjon skulle oppstå. Alarmknappen har også blitt flyttet slik at den nå er lett tilgjengelig for veileder og mer skjult.

## 4. Aktivitet i informasjonssenteret

### 4.1 Telefon

Figur 1 viser innkommende besvarte telefoner per måned til informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet i tidsperioden jan. 2019 – sept. 2022



I figur 1 ser vi at det er naturlig nok juli og august som peker seg ut som måneder med mye pågang, og spesielt august.

For å sette den enorme pågangen i disse månedene litt i perspektiv så er tallene brutt ned til gjennomsnittlig antall henvendelser per dag og time. Det kan tenkes at en stor økning i 2020 og 2021 kan skyldes koronasituasjonen.

Tabell 1 telefontrafikk i juli 2019 - 2022, hvor det er beregnet hvor mange telefoner vi mottar per dag og time

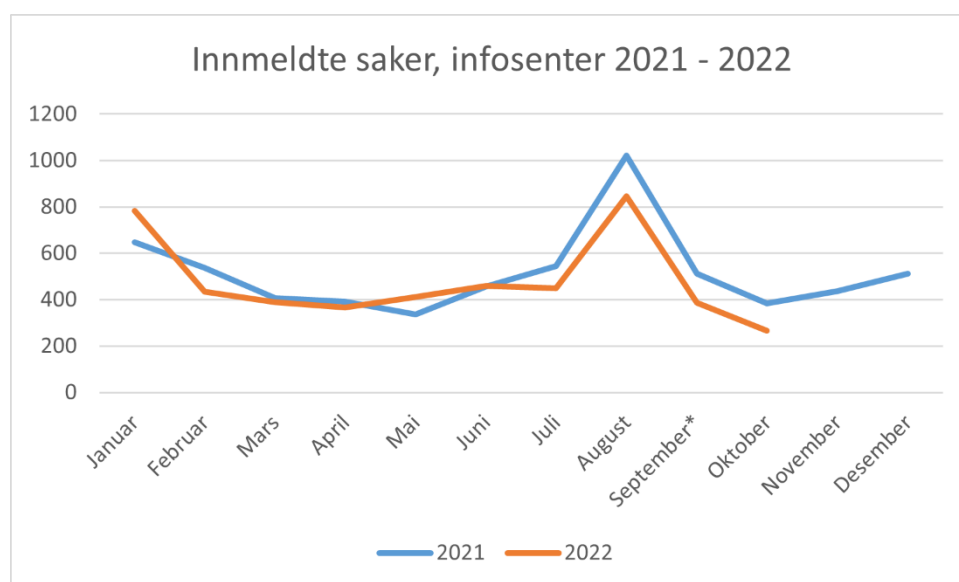
Juli	2019	2020	2021	2022
Telefonhenvendelser måned	277	412	254	277
Gj.snitt telefoner per dag	14	21	13	14
Gj.snitt telefoner per time	3	5	3	3

Tabell 2 telefontrafikk i august 2019 - 2022, hvor det er beregnet hvor mange telefoner vi mottar per dag og time

August	2019	2020	2021	2022
Per måned	480	678	527	438
Gj.snitt per dag	24	33,9	26	22
Gj.snitt per time	6	8	7	5.5

## 4.2 UiBhjelp

Figur 2 viser innkommende henvendelser i UiBhjelp per måned til informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet i tidsperioden januar 2021 – oktober 2022.



Det siste året, siden forrige årsrapport har infosenteret mottatt 6635 henvendelser i UiBhjelp (inkl. mail [info.psyfa@uib.no](mailto:info.psyfa@uib.no)). Slik som på telefon så ser vi en tydelig økning i antall henvendelser i juli og

august, rundt studiestart på fakultetet. Under sees tabellen som viser oversikt over innmeldte henvendelser per måned i 2021 og 2022.

Tabell 3 viser antall henvendelser i UiBhjelp per måned i 2021 – 2022

Måned	2021	2022
Januar	647	782
Februar	536	433
Mars	407	390
April	392	366
Mai	337	412
Juni	458	460
Juli	544	450
August	1021	847
September*	512	386
Oktober	383	265
November	437	
Desember	512	

### Fysisk oppmøte i informasjonssenteret

Vi har dessverre ikke godt datamateriale som kan gi oss et godt sammenligningsgrunnlag for fysisk oppmøte. Vi undersøker muligheten for å kjøpe inn sensor som kan gjøre denne jobben for oss.

### Kort analyse av datamateriale

I år igjen ser vi tydelig økning i henvendelser i månedene rundt studiestart. For øvrig kan man på generell basis se en sammenheng mellom aktivitetene på fakultetet og i studentlivet, og pågang i UiBhjelp og på telefon. Utover aktiviteter og frister som kommer fram i [akademisk kalender](#) er dette noen av årsakene som utpeker seg:

- [Enkeltemneopptaket](#) (høst og vår)
- Frister Samordna opptak
  - Søknadsfrist: 15. april
  - Omprioriteringsfrist: 1. juli
  - Frist for å laste opp dokumentasjon: 1. juli
  - Svar på søknad: 20. juli
  - Frist for å svare på søknad: 24. juli
  - Suppleringsopptak: 29. juli
- Oppfølgingsspørsmål om eksamen, som f.eks.sensur, begrunnelse og klage
- I forbindelse med frister for påmelding til emner, semesterregistrering og betaling av semesteravgiften 1. februar og 1. september.

## 5. Studentmedarbeidernes bidrag inn mot øvrig studieseksjon

I tillegg til å ha det fulle ansvaret for telefonhenvendelser og å daglig ta store deler av henvendelsene som kommer inn i UiBhjelp ser vi at studentmedarbeidere utfører en rekke arbeidsoppgaver som ikke er direkte knyttet til vakter i infosenteret, men som er med å avlaste studieseksjonen. Blant annet har infosenteransatte jobbet med organisering og flytting av arkivet i C13, skrudd opp og plassert oppslagstavler, ferdigstilt infosenterkontor, deltatt i rekruttering og opplæring av nye infosenteransatte, revidert og kommet med forslag til endring på nettsider, bistått i ringerunde til førsteårsstudenter, utarbeidet ny rutine for ordbøker, tatt imot verifiseringsdokumenter fra internasjonale studenter, fulgt opp programkoordinators oppgaver i sommer og oppdatert PSYFA-WIKI.

### Konklusjon

Oppsummert ser vi like trender i henvendelser til infosenteret slik som tidligere år. Vi ser også at å ha gode studentmedarbeidere i informasjonssenteret bidrar til god avlastning for andre ansatte i studieseksjonen, samt at studentmedarbeidere tar med seg gode ideer og bidrar til økt aktivitet på fakultetet. Arbeidet med og i informasjonssenteret er fortsatt et kontinuerlig arbeid som pågår for å kunne levere et informasjonssenter av topp kvalitet til studentene. Alle i studieseksjonen bidrar inn til dette, noe vi er svært glade for.